



---

## Être professeur junior à l'université allemande : retour d'expérience

Elsa Clavé

---



### Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/ejts/6612>

DOI : 10.4000/ejts.6612

ISSN : 1773-0546

### Éditeur

EJTS

### Référence électronique

Elsa Clavé, « Être professeur junior à l'université allemande : retour d'expérience », *European Journal of Turkish Studies* [En ligne], 30 | 2020, mis en ligne le 15 novembre 2020, consulté le 24 mai 2021. URL : <http://journals.openedition.org/ejts/6612> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/ejts.6612>

---

Ce document a été généré automatiquement le 24 mai 2021.

© Some rights reserved / Creative Commons license

---

# Être professeur junior à l'université allemande : retour d'expérience

Elsa Clavé

---

- 1 En 2014, alors récemment docteure de l'EHESS en histoire, je répondais à un appel à candidature pour un poste en Allemagne au titre énigmatique, *junior professor - W 1*.
- 2 Le futur professeur junior devait être un jeune docteur avec une expérience conséquente d'enseignement et de recherche, un profil international, et il devait également pouvoir démontrer son aptitude à enseigner un large éventail de cours sur la zone recherchée, en l'occurrence la littérature et l'histoire de l'Indonésie, mais aussi les médias et le malais classique. J'avais par un très heureux concours de circonstances une expérience et un intérêt pour tous les domaines recherchés. En France, j'avais à plusieurs reprises entendu que mon parcours était trop éclectique pour obtenir un poste en histoire. En Allemagne, on voyait cela comme une richesse, on m'a donc ouvert la porte.
- 3 La première fut celle de l'audition à l'université. J'y présentais mon projet de recherche avant d'échanger avec les membres du jury, puis avec les étudiants à huis clos, pendant près de trois heures. Après une attente de plusieurs mois due à une procédure stricte – deux rapporteurs externes devaient se prononcer sur mon dossier, puis un classement final devait être produit sur la base de leurs avis, de celui du jury, et des étudiants – je recevais un courriel de félicitations m'annonçant ma future nomination. Nous étions en mars 2015, et je commençais à enseigner en avril.
- 4 À mon arrivée, je découvrais un immense bureau – la superficie était apparemment liée au poste – et je m'étonnais de la déférence dont certains collègues faisaient preuve à mon égard. Le titre de professeur junior allait avec une hiérarchie à laquelle je ne me suis jamais faite et je pense que beaucoup ne savent pas encore très bien comment se comporter avec un 'presque-professeur' dans un système qui valorise autant le rang supérieur. J'ai mis plusieurs mois avant de comprendre ce que représentait le *junior professorship*<sup>1</sup> : une voie royale au professorat dans un système où la maîtrise de conférence n'existe pas, la liberté de mener mes recherches comme bon me le semblait, alors que la plupart de mes collègues chercheurs (*wissenschaftliche Mitarbeiter*) devaient

travailler sur des projets obtenus par financements externes et pour lesquels les contraintes étaient nombreuses. La principale contrainte était souvent leur rôle d'assistant, tâche qui prenait une part considérable de leur temps occupé à l'organisation d'événements divers – réunion, retraite collective, conférence – lesquels faisaient certes avancer le projet de manière générale, mais beaucoup moins le leur en particulier. Ils devaient cependant tous travailler sur un sujet le plus souvent totalement nouveau, avec pour objectif d'obtenir, dans un délai de 6 ans maximum, leur *Habilitation*<sup>2</sup>. J'étais donc exempte de tout cela, mais pas totalement.

- 5 Dans les textes, complexes et changeants d'une région à l'autre, un professeur junior peut en théorie postuler un poste de professeur, le plus souvent après avoir été évalué positivement au moins une fois<sup>3</sup>. Dans les faits, et de manière tout à fait logique, un jury préférera toujours un collègue titulaire de l'habilitation, donc d'un second domaine d'expertise – et d'un second ouvrage en nom propre publié. Le *junior professorship* a valeur d'habilitation car il doit donner le temps de mener à terme un second projet de recherche. Le recrutement ne se substitue donc pas à l'habilitation, il permet simplement d'en remplacer les modalités et les conditions. Le professeur junior ne passe pas devant un jury pour présenter sa « seconde thèse », nom que l'on donne communément à l'habilitation, mais il produit ce travail pour son évaluation finale qui a lieu après 6 ans. Le poste existe en Allemagne sous deux formes : le *tenure-track*, avec une titularisation possible à l'issue de cette période, et le *non tenure-track*, limité dans le temps et qui assure seulement la qualification au professorat<sup>4</sup>.
- 6 Lors de ces 6 ans de formation – car c'est ainsi qu'il faut les comprendre – on attend que le futur professeur acquière les autres qualités nécessaires au poste, lesquelles sont en Allemagne au nombre de quatre : recherche, bien évidemment, mais également obtention de financements extérieurs, enseignement, et administration, c'est-à-dire capacité à anticiper les décisions des instances de l'université et à défendre bec et ongles les intérêts de son département et de sa discipline. Mener les quatre de front n'a rien d'impossible, le faire en deux ans (date du début de la procédure d'évaluation intermédiaire) est plus complexe. Quand les appels à financement demandent des qualités de contorsionniste afin de pouvoir les obtenir, les difficultés commencent.
- 7 Le plus grand problème est de demander des financements alors qu'ils ne sont pas toujours nécessaires. Il s'agit du grand désavantage du système allemand : un professeur – junior ou pas – est censé rapporter de l'argent à son université, il ne peut en être autrement. Or, un professeur junior se voit allouer une somme qui varie en fonction des moyens des universités mais qui suffit, en général, à couvrir les frais engagés par les missions et l'achat de matériel les premières années. Cela correspondait, grosso-modo, aux moyens qui m'auraient été alloués si j'avais été recrutée dans le laboratoire du CNRS où j'ai fait ma thèse<sup>5</sup>. Je n'avais donc pas besoin de financements supplémentaires pour mener ma recherche les trois premières années. Alors que j'aurais préféré me concentrer pleinement à travailler sur les questions qui m'intéressaient, j'ai participé, puis initié, des collaborations pour monter des projets tentaculaires où je n'ai pas seulement perdu beaucoup de temps en réunion mais où j'ai également fini par me perdre aussi un peu moi-même. Comme le rappelle très justement un texte de ce numéro, il faudrait ne jamais oublier ce qui motive l'enseignant-chercheur, et le message s'adresse en premier lieu à l'enseignant-chercheur lui-même.

- 8 Mais l'obtention de financement est un critère de sélection de plus en plus important, et à dossiers équivalents, il est bien entendu déterminant. Pour le poste que j'occupe, point de salut sans projet financé. Pour expliquer cette insistance sur l'obtention de crédits extérieurs, il faut comprendre que l'université allemande se finance, en partie, par ce biais. Chaque appel à projets remporté crée des emplois, permet l'achat de matériel, mais contribue également à financer le fonctionnement de l'université qui se voit reverser, automatiquement, un pourcentage de la somme totale. Il y a donc un besoin structurel de remporter des financements extérieurs (*third-party funding*).
- 9 Comme les crédits alloués aux départements sont trop minces pour pouvoir prendre en charge les frais générés par l'organisation d'activités scientifiques, tout se fait par le biais de ces financements, y compris les colloques. Le manque de dotations budgétaires au sein de l'université est ainsi compensé par l'existence d'autres sources de financement. Je citerai la Fondation allemande pour la recherche (*deutsche Forschungsgemeinschaft* - DFG), qui est le principal organisme de financement public allemand, mais il existe d'autres fondations privées. L'ensemble offre des possibilités inexistantes en France en termes de moyens et présente, à mon avis, plus d'avantages que d'inconvénients. La constitution d'un dossier peut paraître fastidieuse mais elle participe à la préparation de l'événement et aide à garantir sa tenue dans les meilleures conditions. En revanche, la rigidité de certains critères peut surprendre. La Fondation allemande pour la recherche ne finance, par exemple, que les participants ayant un doctorat. Cette règle semble suggérer que les professionnels reconnus ou les doctorants n'ont rien à apporter aux discussions. Scientifiquement, la position n'est bien entendu pas défendable.
- 10 Cela m'amène à la question de la gestion et au contrôle de la production scientifique dont nous avons tous pu constater les travers obsessionnels, en France, ces dernières années. Lors de mes trois premières années passées en Allemagne, à la suite desquelles j'ai changé d'établissement, j'ai découvert que l'on affrontait souvent la direction à la manière d'un combat, et que là où on était en droit de s'attendre à de la confiance – de la part d'une institution au sein de laquelle et pour laquelle on travaillait – on rencontrait bien souvent de la défiance. Il faut dire ici un mot de mon domaine de recherche, étroitement lié à l'expérience que je rapporte. Les études sud-est asiatiques sont considérées, au même titre que l'égyptologie ou la biophysique, comme un « petit domaine » de recherche et d'enseignement (*kleine Fächer*). Les matières considérées comme rares et participant à la diversité des sujets enseignés font l'objet d'une attention particulière, et relativement récente, que l'on doit aux efforts de planification de l'université allemande de ces dernières années. Cette planification, visant une réduction des coûts, a mis en lumière le problème suivant : nombre de filières n'ont pas un nombre d'étudiants suffisant pour garantir leur financement. Or, il était inconcevable de supprimer des filières qui contribuent à la vie scientifique allemande et dont le niveau d'expertise est le plus souvent très élevé. Un mécanisme de financement complémentaire a ainsi été imaginé et la région (*Land*) verse désormais des dotations supplémentaires afin de garantir le maintien des *kleine Fächer*. Au niveau national et dans les textes, la conférence des recteurs universitaires reconnaît les spécificités de ces domaines ainsi que la possibilité d'avoir un modèle différencié de recherche. Dans les faits, la question est traitée de manière différente dans chaque *Land*, en fonction des spécificités de ses universités. Il reste qu'un « petit sujet » doit toujours gagner sa respectabilité, laquelle est jugée à l'aune des financements

rapportés. Les petits domaines de recherche et d'enseignement sont donc constamment obligés de prouver leur légitimité et lorsqu'il s'agit de convaincre la présidence de sa propre université, l'exercice est épuisant.

- 11 Mais revenons aux qualités supposées du futur professeur. Obtenir des financements, assimiler le drôle de fonctionnement de l'université, tout cela prend du temps et donc empiète sur la recherche, car l'enseignement est une mission centrale qui ne peut être délaissée. Je n'ai enseigné que deux cours par semestre les deux premières années, puis ma charge a été augmentée à trois après ma première évaluation, le service ordinaire d'un professeur étant de quatre. À chaque semestre, j'ai eu des échanges constants avec les étudiants en marge des cours. C'est, à mon sens, une grande force du système allemand que la place centrale donnée à ces échanges. Les évaluations des cours, obligatoires dans la phase de qualification, ne sont pas parfaites et un étudiant frustré peut, certes, ne pas être très objectif. Cela dit, elles reflètent globalement la réception du cours et il s'agit là d'un miroir tendu fort utile quand on pense aux nombreuses crises que traverse l'université. En Allemagne, les cours de licence se vivent beaucoup sur le mode de l'échange et on y apprend que ce n'est pas seulement aux étudiants de s'adapter mais aussi à l'enseignant. Est-ce déroutant ? Peut-être un peu au début car la remise en question n'est pas toujours confortable mais finalement, il s'agit d'apprendre à mieux transmettre un savoir et à montrer l'importance qu'il peut avoir pour chacun. Il s'agit à mon sens d'une des missions fondamentales de l'université.
- 12 Cela étant dit, il faut garder à l'esprit que les postes de professeur junior sont très rares. Le bon déroulement des cours repose, dans son ensemble, sur la précarité d'une très grande partie du personnel. Mes collègues, doctorants, post-doctorants (*wissenschaftliche Mitarbeiter*), ou chargés de cours (*Lehrbeauftragte*), fournissent non seulement un travail disproportionné par rapport à leur mission principale mais souvent, ils ne sont pas rémunérés pour leur enseignement<sup>6</sup>. Les chercheurs du Centre Marc Bloch-Berlin expliquaient, dans leur déclaration du 17 février<sup>7</sup>, que la concurrence exacerbée expliquait cette situation. Certes, les postes sont rares et il existe un besoin indéniable d'obtenir une expérience d'enseignement. Mais lorsque les heures de cours ne sont pas rémunérées, nous touchons un autre problème : le plus grand paradoxe de l'université allemande, riche de ses crédits de recherche et en même temps très pauvre, pouvant à peine couvrir les frais engagés par les cours à dispenser, *a minima*, pour assurer le programme des diplômes proposés dans certaines sections. J'ai travaillé au sein de deux universités allemandes bénéficiant de fonds très importants, alloués aux clusters d'excellence<sup>8</sup>. Dans les deux cas, j'ai assisté à des situations ubuesques quant à l'emploi des fonds en raison de règles incompréhensibles, mais pourtant bien réelles. Les fonds de ces projets financent certes des chaires, mais il existe un abîme entre la vie du département, où les cours sont dispensés, et celui des programmes de recherche qui existent au sein des mêmes universités. Or, séparer ainsi la recherche de l'enseignement, tout en prétendant les considérer de concert, notamment à partir du master, est à mon sens la plus grande erreur de nos systèmes. Sur ce point, et à quelques exceptions près, la France et l'Allemagne sont sur un pied d'égalité. La recherche devrait nourrir l'enseignement et lui permettre de se transformer, de penser des séminaires adaptés à tous les niveaux, voire d'explorer de nouveaux formats, car la curiosité et les idées naissent de ces moments d'échanges. On néglige à mon sens beaucoup trop le contexte et le temps donné à ces derniers, moins prestigieux, sans doute.

- 13 Qu'en est-il de la recherche, dans ce fameux poste de « professeur junior » ? J'ai effectivement une liberté totale, mais elle se déroule dans le contexte d'une évaluation rythmée par un rapport à remettre tous les deux ans et demi. Lorsque j'ai commencé ma recherche sur la mémoire collective des massacres de masse de 1965-1966 en Indonésie, je comptais écrire un article. Les conditions de mon évaluation m'ont cependant poussé à développer mon idée première pour en faire une monographie, laquelle devrait avoir valeur d'habilitation. La nature de cette dernière, et le parcours intellectuel qu'elle sous-tend, sont différents de ce qui se fait en France. L'habilitation à la française ressemble certainement plus à un autre travail que j'ai commencé plus récemment et auquel je suis arrivée hors de tout cadre d'évaluation. Il concerne l'histoire culturelle de la diplomatie dans les sultanats malais entre l'époque moderne et contemporaine. Si je prends beaucoup de plaisir à travailler sur ces deux sujets, j'aurais aimé pouvoir le faire à un autre rythme et certainement pas dans le même temps. Au final, je ne 'produirai' pas plus vite, au contraire. Mais la recherche semble ainsi faite aujourd'hui, que ce soit en Allemagne ou en France, il paraît difficile de travailler sur un seul sujet à la fois.
- 14 Je ne reprendrai pas les arguments, déjà très bien exposés par d'autres collègues sur le fractionnement de la recherche. Les contrats à court terme contredisent le principe même de notre métier qui est la réflexion en continu. Nous revenons donc à l'essence de notre travail, pourquoi un chercheur cherche-t-il ? Je ne pense pas beaucoup me tromper si j'affirme que la première raison est une passion pour un sujet et que la seule chose dont il a besoin est de sérénité et de temps pour développer ses idées, échanger, écrire et diffuser ses résultats. Un professeur junior est-il plus serein qu'un post-doctorant ? Très certainement, et cela tient au temps et à la liberté qu'il a malgré tout. L'est-il plus qu'un maître de conférences ? Je n'en suis pas certaine. Doit-on envier le système allemand ? Absolument pas et je pense en avoir montré les contradictions et désavantages. Cela dit, le modèle français est, aujourd'hui, tout aussi mauvais et les problèmes ne tiennent pas seulement au manque de postes en CDI. L'université n'a plus les moyens structurels de remplir la mission qui est la sienne.
- 15 Dans la dernière version du projet de loi de programmation pluriannuelle de la recherche (07/06/20), la chaire de professeur junior est présentée comme un nouveau poste qui viendrait en complément du système existant, sans supprimer la maîtrise de conférences (article 3 du projet de loi de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030). Le texte ne mentionne cependant pas ce qui fait, à mon avis, l'intérêt du poste : la formation sur 6 ans, qui implique un accompagnement bienveillant par des collègues professeurs, les moyens alloués, et l'importance de la mission d'enseignement, à égalité avec celle de la recherche. Rien ne dit, cependant, que cela ne sera pas fait puisque le contrat devra stipuler « les engagements des parties sur les objectifs à atteindre par l'intéressé et les moyens qui seront apportés par son employeur pour exercer ses fonctions. » Ces points seront précisés par l'université, il est donc important que la présidence se pose la question de la finalité de ce nouveau poste : pour quelles raisons est-il créé ? S'il s'agit d'une course à l'excellence, sa création ne fera qu'aggraver l'état d'un système déjà à bout de souffle sans apporter, je le crains, beaucoup plus d'« excellence ». Dans l'état actuel, au vu du nombre de postes, je vois difficilement comment le recrutement pourrait être plus compétitif. Si, en revanche, on souhaite mieux accompagner le jeune enseignant-chercheur, et l'aider à accomplir sa double mission, en la remettant au centre de ces 6 années de *tenure*, la

création de ce poste pourrait être bénéfique pour tous. Mais dans ce cas, pourquoi créer un nouvel intitulé et ne pas simplement réformer en profondeur la maîtrise de conférences ? Il y a, on le voit, peu de chances que la nouvelle chaire soit introduite pour repenser l'université dans son ensemble, et l'aider à retrouver son souffle. Une partie du problème de l'enseignement supérieur, en France, réside pourtant bien là.

- 16 Le problème que pose cette loi est qu'elle prévoit un système fortement inégalitaire comme ligne directrice du développement de la recherche et de l'enseignement. Créer une seconde voie d'accès au professorat fait en effet craindre le pire : reléguer au second rang les maîtres de conférences et ne pas leur attribuer les mêmes moyens, pour une mission pourtant similaire, que ceux alloués aux professeurs juniors. On peut aussi craindre, qu'à terme, la maîtrise de conférences disparaisse sans que le nombre de postes de professeur junior n'augmente. Le système français n'aurait alors plus rien à envier à l'Allemagne et aurait réalisé un tour de force : ignorer les avantages d'un modèle tout en se lestant de ses plus gros problèmes.
- 17 Car en plus d'un double système à l'université, la loi pose également le risque de généraliser les contrats sur objectifs dans les laboratoires, ce qui changerait en profondeur notre manière de faire de la recherche. Ce changement est déjà perceptible et nous sommes nombreux à en voir les effets pervers. Par ailleurs, je ne connais personne en Allemagne qui défende ce modèle. Il existe, on le pratique, mais on le trouve profondément mauvais. Il y a eu acceptation par résignation ; et à présent que le système est en train d'atteindre ses limites, les initiatives pour le dénoncer et le changer se multiplient (Lindner 2019). On sait pertinemment que la recherche n'est pas meilleure – et qu'elle est même souvent moins bonne – lorsqu'elle est faite dans ces conditions. Enfin, je me demande quelle sera la situation lorsque tous les pays s'aligneront sur cette politique de recherche sur projets, proposeront des contrats de 6 ans maximum, et que la loi interdira de recruter en CDD au-delà. Nous nous retrouverons dans une voie sans issue. Nos collègues allemands sont aujourd'hui obligés de quitter le monde de la recherche car ils ont épuisé le nombre d'années de travail autorisé et que les postes de professeurs juniors, et de professeurs, sont trop rares. S'ils ne peuvent légalement plus travailler à l'université, il reste que la société allemande valorise le doctorat et leur reconversion, même malheureuse, pose moins de problèmes qu'en France (y compris en sciences humaines et sociales). J'aimerais savoir quelle logique gestionnaire justifie le fait 'd'investir' à répétition dans la formation de professionnels hautement qualifiés pour finalement ne pas profiter pleinement de ce potentiel plus de quelques années. Nous avons besoin de temps, en continu, et le poste allemand de professeur junior vise à donner cela. Il ne fait pas sens dans le contexte français où il aura l'effet inverse.

---

## BIBLIOGRAPHIE

Lindner, Kolja (2019). « Le modèle allemand : précarité et résistances dans l'enseignement supérieur et la recherche d'outre-Rhin », in Duclos, Mélanie ; Fjeld, Anders (eds.), *Liberté de la recherche. Conflits, pratiques, horizons*, Paris, Editions Kimé, 2019, p. 209-218.

## NOTES

1. Le poste est ainsi nommé en Allemagne où la volonté de suivre le modèle anglo-saxon est assumée voire valorisée.
2. Une loi de 2007, dite *Wissenschaftszeitvertragsgesetz*, limite à 6 ans le temps des CDD dans la fonction publique après le doctorat, et ce quel que soit le poste occupé.
3. Une évaluation intermédiaire a lieu au bout de 3 ans, elle est l'occasion de discuter avec le professeur junior de son travail et de la suite de sa carrière.
4. Le cadre légal tend de plus en plus à évoluer en faveur des *tenure-track* sans que l'État fédéral ou les régions n'accordent plus de fonds aux universités. Dans les faits, cela pose un problème de taille puisque, au moment du recrutement, les facultés doivent pouvoir garantir les fonds suffisants pour supporter les frais afférents à la chaire au-delà de 6 ans. Or, ceci est souvent impossible. L'université de Goethe, où j'ai travaillé, a ainsi perdu son poste de professeur junior en études sud-est asiatiques. Il a été remplacé par un poste de *wissenschaftliche Mitarbeiter*, moins onéreux. Notons que cet intitulé est couramment employé pour désigner les doctorants et les post-doctorants, et que ces contrats sont à durée limitée. Dans le cas présent, il correspond à un poste équivalent au *senior lecturer* du système anglo-saxon. Moins prestigieux que le poste de professeur junior – et également moins onéreux pour l'université – le poste prévoit une charge de cours et de tâches administratives très importantes. Il offre cependant une rare stabilité puisque le poste est un CDI.
5. La somme allouée au professeur junior pour la durée de son contrat varie grandement d'une université, ou d'un département, à l'autre. Dans mon domaine, elle ne semble jamais vraiment supérieure aux moyens d'un chercheur titulaire au CNRS ou d'un maître de conférence associé.
6. La procédure de recrutement de vacataires non rémunérés est similaire à celle des vacataires qui le sont. Un contrat en bonne et due forme est également établi.
7. Déclaration des chercheur.e.s du Centre Marc Bloch – Berlin (17.02.2020), <https://cmb-wispo.hypotheses.org/>.
8. Maillon central de la planification stratégique et thématique des universités, les pôles d'excellence bénéficient de moyens faramineux (6,5 millions d'euros par an) visant à établir des installations de recherche et de formation visibles à l'échelle internationale. Ils sont financés par la Fondation allemande pour la recherche (*deutsche Forschungsgemeinschaft* - DFG) et le Conseil scientifique allemand (*Wissenschaftsrat* - WR).



---

AUTEUR

ELSA CLAVÉ

elsaclave@gmail.com